

Minat Belajar Anggota Serikat Pekerja Nasional dalam Meningkatkan Kinerja dan Kualitas Diri (Studi Kasus Mahasiswa Kelas Malam SPN di Universitas Bina Bangsa Bangsa)

Masriyadi¹, Eka Isnarini², Yunika Br. Naibaho³, Juwita Sari⁴, April Laksana⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Bina Bangsa, Jl. Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten
masriyadi.my@gmail.com

Abstract

The impact that occurs in the field shows a decrease in the learning spirit of students. Not only in the education sector, all the impacts of Covid-19 have many obstacles and factors that workers face in order to learn, but the motivation of workers in the industry to continue their education is disrupted due to factors that indeed limit their mobility to learn. Workers increase their skills as individuals to gain self-quality by participating in training, formal and informal education. Worker's capacity is valued by the company from the potential development that the worker has to receive a fair welfare from the company in terms of allowances, bonuses, and performance evaluations achieved by the worker. The purpose of this research is for the researcher to understand the motivation of members of the National Workers' Union to learn, the factors that affect the motivation of workers to become night class students, to understand how the learning motivation of night class students affects their performance and self-quality. This research uses descriptive qualitative research methodology by conducting interviews with members of the SPN as night class students at Bina Bangsa University who are workers. Interest in learning is one of the motivations that is needed for workers, as one factor for career development for workers in improving their performance and self-quality.

Keywords: Interest in Learning, SPN Members, Performance and Self-Quality

Abstrak

Dampak yang terjadi dilapangan menunjukkan adanya penurunan semangat belajar pada peserta didik. Tidak hanya pada sektor pendidikan saja semua dampak dari pada Covid-19 banyak kendala dan faktor-faktor yang dialami pekerja untuk bisa belajar, tetapi motivasi dari para pekerja di industri untuk bisa melanjutkan jenjang pendidikan lagi terganggu karena adanya hal yang memang membatasi pergerakan para pekerja untuk bisa belajar. Pekerja dalam meningkatkan segala kemampuan (*skill*) di setiap individu demi mendapatkan kualitas diri dengan mengikuti pelatihan, pendidikan formal dan informal. Kapasitas pekerja di nilai oleh perusahaan dari segala pengembangan potensi yang dimiliki oleh pekerja untuk mendapatkan kesejahteraan yang setimpal dari perusahaan akan tunjangan, bonus, dan penilaian akan prestasi yang dicapai oleh pekerja. Tujuan dari penelitian ini peneliti ingin mengetahui dari pada motivasi dari anggota Serikat Pekerja Nasional untuk belajar, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi belajar pekerja menjadi mahasiswa kelas malam, mengetahui bagaimana motivasi belajar mahasiswa kelas malam mempengaruhi kinerja dan kualitas diri mahasiswa di perusahaan. Penelitian ini peneliti menggunakan metodologi penelitian dengan pendekatan kualitatif deskriptif dengan melakukan wawancara kepada anggota SPN sebagai mahasiswa kelas malam di Universitas Bina Bangsa yang menjadi seorang pekerja. Minat belajar merupakan salah satu dari motivasi yang memang diperlukan bagi pekerja, karena salah satu faktor untuk pengembangan karier bagi pekerja dalam meningkatkan kinerja dan kualitas diri.

Kata Kunci: Minat Belajar, Anggota SPN, Kinerja dan Kualitas Diri

Copyright (c) 2023 Masriyadi, Eka Isnarini, Yunika Br. Naibaho, Juwita Sari, April Laksana

Corresponding author: Masriyadi, Eka Isnarini

Email Address: masriyadi.my@gmail.com (Jl. Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Kota Serang, Banten)

Received 12 February 2023, Accepted 19 February 2023, Published 19 February 2023

PENDAHULUAN

Semenjak adanya Covid-19 dalam kurun waktu 2 tahun terakhir, pembelajaran yang dilakukan oleh semua peserta didik dialihkan pada pembelajaran media On line. Semua perguruan tinggi melakukan metamorfosa dalam teknik pembelajaran dari awal mula tatap muka menjadi Daring

(dalam jaringan) atau disebut juga On line. Pandemi Covid-19 berdampak ke berbagai sektor salah satunya adalah sektor pendidikan (Sustiningsih, 2021). Dampak dari Covid-19 sangat besar di dunia pendidikan, sehingga pendidikan menjadi tidak efektif dalam pembelajaran. Dampak yang terjadi dilapangan menunjukkan adanya penurunan semangat belajar pada peserta didik (Rachman, 2018). Tidak hanya pada sektor pendidikan saja semua dampak dari pada Covid-19 banyak kendala dan faktor-faktor yang dialami pekerja untuk bisa belajar, tetapi motivasi dari para pekerja di industri untuk bisa melanjutkan jenjang pendidikan lagi terganggu karena adanya hal yang memang membatasi pergerakan para pekerja untuk bisa belajar. Faktor yang perlu diperhatikan agar pekerja dapat melaksanakan pembelajaran dengan adanya manajemen waktu yang baik untuk mencapai tujuan belajar (Oktaviani et al., 2021). Kelas karyawan dimana waktu penyelenggaraan diselenggarakan setelah jam kerja harus diubah dengan sistem pembelajaran daring yang mana tidak hanya menuntut perubahan waktu pembelajaran, tetapi juga dituntut untuk beradaptasi (Herdiana, 2020).

Sekolah dianggap sebagai tempat terbaik untuk mendapatkan pendidikan (Farhan, 2022). Sebagian dari pada mahasiswa kelas malam yang ada di Universitas Bina Bangsa merupakan pekerja yang bekerja di perusahaan yang ada di Provinsi Banten. Bahwa bila diketahui secara Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan-perusahaan di Provinsi Banten, layaknya mereka memiliki jenjang pendidikan masih dibawah standar secara lulusan pada tingkat sekolah menengah (Saepulloh & Laksana, 2022). Perusahaan menuntut kepada para pekerja agar bisa meningkatkan kualitas dan mutunya, agar bisa bersaing dengan teknologi secara perkembangan teknologi. Revolusi industri 4.0 menjadi sebuah pertanda bahwa dunia selalu dalam proses perkembangan, dalam hal ini yang menjadi sorotan utama dalam aspek teknologi dan informasi (Hilal et al., 2022). Rata-rata dari pada pekerja dari perusahaan-perusahaan tersebut merupakan mahasiswa kelas malam, yang mengikuti perkuliahan malam setelah beraktifitas di tempat mereka bekerja, pada sebuah motivasi untuk pengembangan diri. Maka sebab itu, pekerja dengan memiliki motivasi serta intensitas energi demi sebuah kualitas dan mutu (Henry, 2009).

Pekerja yang sedang menjalani pendidikan sebagai mahasiswa memiliki perspektif yang berbeda antara mahasiswa kelas malam dan mahasiswa kelas pagi dalam motivasi belajar. Motivasi mahasiswa yang bekerja tersebut berbeda-beda, ada yang ingin membantu orang tuanya dalam membiayai kuliahnya dan ingin hidup mandiri serta mencari pengalaman kerja dan meningkatkan kualitas diri sebelum kelak dihadapkan dengan pekerjaan yang sesungguhnya yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya (Arnab, 2017). Sedangkan mahasiswa pekerja merupakan mahasiswa yang mengambil peran sebagai orang yang mempersiapkan diri dalam keahlian tertentu dalam tingkat pendidikan tinggi hidup mandiri, serta mencari pengalaman kerja sebelum kelak dihadapkan dengan pekerjaan yang sesungguhnya sesuai latar belakang pendidikannya (Triwantoro, 2018). Oleh sebab itu, para pengusaha tidak memberikan kesejahteraan sesuai dari tingkat pendidikan dimiliki oleh pekerja, seperti halnya tunjangan, bonus, fasilitas kerja dan gaji (Saepulloh & Laksana, 2022). Kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi

kebutuhan fisik dan mental karyawan, serta pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal pekerja untuk perusahaan (Laksana & Fajarwati, 2021).

Motivasi menjelaskan apa yang membuat orang melakukan sesuatu, membuat mereka tetap melakukannya, dan membantu mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas (Lestari, 2012). Pekerja dalam meningkatkan segala kemampuan (*skill*) di setiap individu demi mendapatkan kualitas diri dengan mengikuti pelatihan, pendidikan formal dan informal. Kapasitas pekerja di nilai oleh perusahaan dari segala pengembangan potensi yang dimiliki oleh pekerja untuk mendapatkan kesejahteraan yang setimpal dari perusahaan akan tunjangan, bonus, dan penilaian akan prestasi yang dicapai oleh pekerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para pekerja dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan (Arifin, 2001). Pandangan lain dari kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan perusahaan dengan memperlakukan pekerjanya, dalam lingkungan perusahaan sesuai tingkat kemampuan dan kapasitas keahlian pekerja tersebut (Saepulloh & Laksana, 2022).

Tujuan dari penelitian ini peneliti ingin mengetahui dari pada motivasi dari anggota Serikat Pekerja Nasional untuk belajar, mahasiswa kelas malam yang merupakan seorang pekerja disebuah perusahaan, mengetahui tingkat motivasi belajar mahasiswa kelas malam disebuah perguruan tinggi, menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi belajar pekerja menjadi mahasiswa kelas malam, mengetahui bagaimana motivasi belajar mahasiswa kelas malam mempengaruhi kinerja dan kualitas diri mahasiswa di perusahaan. Karena dari minat belajar anggota serikat pekerja mampu memberikan perspektif para pemikir kritis didalamnya, yang menjadikan organisasi terus berkembang (Pertwi et al., 2022). Karena dalam penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa para pekerja terkadang kehilangan sebuah motivasi, menjadi malas dan terkesan tidak diperhatikan oleh perusahaan serta tidak baik hasil pekerjaannya secara penilaian secara kinerja (Saepulloh & Laksana, 2022).

METODE

Penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif deskriptif dengan melakukan wawancara kepada anggota SPN sebagai mahasiswa kelas malam di Universitas Bina Bangsa yang menjadi seorang pekerja. Melakukan observasi ke setiap kelas malam di Program Studi Ilmu Komunikasi, dan dokumentasi sebagai alat pengumpulan data. Kualitatif deskriptif yaitu data yang dihasilkan berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati, dan merupakan suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan kegiatan atau keadaan tertentu (Yuniari, 2018). Penentuan informan untuk melakukan wawancara pun penelitian ini didasarkan pada kriteria orang-orang yang dianggap mampu untuk memberikan informasi yang tepat

dan akurat yang terkait dengan penelitian sehingga hasil dari penelitian dapat diakui keabsahannya (Kenedi et al., 2022).

HASIL DAN DISKUSI

Dalam menghadapi era globalisasi yang penuh tantangan, pendidikan merupakan aspek yang sangat penting karena dengan pendidikan diharapkan mampu membentuk sumber daya manusia yang terampil, kreatif dan inovatif (Lestari, 2012). Anggota SPN yang dituntut untuk bisa memiliki keterampilan dan kemampuan dalam meningkatkan kualitas diri untuk bisa bersaing dalam dunia pekerjaan secara pendidikan. Sebagai pekerja, memiliki kesempatan untuk memperoleh pendidikan formal dan non formal (Subijanto, 2010). Karena kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan, serta pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal pekerja untuk perusahaan (Laksana & Fajarwati, 2021). Motivasi belajar yang dimiliki oleh pekerja akan menjadi modal bagi individu untuk mendapatkan kesejahteraan atas peningkatan kinerja dan kualitas diri di perusahaan.

Serikat Pekerja Nasional selain dalam membela hak dan kesejahteraan pekerja, disisi lain bentuk program-program pendidikan yang telah dilakukan oleh Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional (SPN) membuat kerja sama dengan Universitas Bina Bangsa demi mencerdaskan para anggota Serikat Pekerja Nasional dalam meningkatkan kualitas diri pekerja di perusahaan mereka bekerja. Observasi yang dilakukan peneliti di organisasi serikat SPN yang dimana memiliki beberapa program demi kemajuan dan peningkatan kualitas potensi diri anggota serikat dan pengurusnya di perusahaan. Pengembangan dalam bidang program-program kerja yang ada di Serikat Pekerja Nasional, untuk dijadikan acuan kerja dalam memberikan kesejahteraan dan pengembangan potensi di bidang pendidikan dan pelatihan bagi anggotanya (Saepulloh & Laksana, 2022). Jumlah data pekerja yang mendaftar di jurusan sesuai keminatannya di Universitas diantaranya, sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Data Minat Pekerja Kuliah

No.	Fakultas	Program Studi	Status Mahasiswa Bekerja	Jumlah Minat Pekerja Dalam Pengembangan Ilmu
1.	Fakultas Sains dan Teknik	Teknik Industri	Pekerja	5
		Teknik Sipil		3
		Statistik		2
		Matematika		-
2.	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	Manajemen	Pekerja	73
		Akuntansi		11
		Ilmu Ekonomi		8
3.	Fakultas Ilmu Komputer	Ilmu Komputer	Pekerja	27
		Sistem Informasi		10
4.	Fakultas Hukum	Hukum	Pekerja	38
5.	Fakultas Ilmu	Ilmu	Pekerja	15

	Sosial Dan Ilmu Politik	Komunikasi		
		Ilmu Pemerintahan		7
		Administrasi Publik		4

Sumber: Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional Tahun 2022

Berdasarkan penelitian yang sudah dikembangkan ini sesuai daripada hasil pengamatan, dan wawancara dengan para informan pekerja yang bekerja sambil berkuliah di Universitas Bina Bangsa. Pimpinan Serikat Pekerja (PSP) SPN perusahaan, kemajuan anggota-anggotanya dalam kualitas kehidupan kerja di mana tergantung daripada SPN perwakilan perusahaan membuat program pendidikan dan pelatihan (Saepulloh & Laksana, 2022). Dari data yang diambil dari keminatan anggota serikat pekerja nasional yang melanjutkan pendidikan dengan motivasi belajar di Perguruan Tinggi Universitas Bina Bangsa diantaranya, sebagai berikut:



Gambar 1. Peminatan Pekerja Dalam Memilih Jurusan Kuliah

Dilihat dari pada data peminatan anggota Serikat Pekerja Nasional yang melanjutkan belajar ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Bina Bangsa, ada beberapa peminatan yang diambil oleh pekerja. Kebanyakan anggota Serikat Pekerja Nasional mengambil jurusan atau program studi Manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebanyak 45%, karena sebagian dari pada pekerja merupakan staff dan karyawan yang sehari-harinya dalam *jobdesk* mengurus Sumber Daya Manusia atau pekerja yang ada disetiap bagian di *factory*. Motivasi sangat dibutuhkan sebagai tenaga penggerak yang ada didalam diri individu untuk melakukan sesuatu, dengan kata lain motivasi pada dasarnya berfungsi sebagai pendorong usaha dalam pencapaian prestasi (Meilani, 2014). Sehingga anggota serikat pekerja nasional tersebut dengan mengambil jurusan Manajemen mampu memberikan kontribusi untuk perusahaan dalam mengatur dan mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik di sektor bagian yang memang patut dikembangkan secara potensi untuk pekerja-pekerja di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan butuh pekerja yang mampu untuk bisa menjadi *leading sector* dalam mengembangkan potensi bagi pekerjanya. Pengembangan sumber daya manusia perlu ditingkat untuk

kualitas diri para pekerja untuk menjadikan sumber daya manusia (SDM) yang bermutu (Saepulloh & Laksana, 2022).

Adapun pilihan kedua yang diambil oleh anggota Serikat Pekerja Nasional dalam melanjutkan kuliah, dengan mengambil jurusan Hukum sebanyak 19%. Agar dari semua anggota serikat pekerja nasional mampu memberikan perlindungan kepada pekerja-pekerja yang ada di perusahaan, memberikan pelayanan secara advokasi untuk membela hak yang dimiliki agar tidak menjadi permasalahan yang panjang antara pekerja dan manajemen di perusahaan. Adapun peranan dari pada serikat pekerja nasional memiliki fungsi sebagai payung hukum para pekerja yang beraktifitas di perusahaan-perusahaan industri (Saepulloh & Laksana, 2022). Oleh karena itu, pekerja melanjutkan belajar di jurusan program studi ilmu Hukum, semata-mata karena satu sisi mereka menjadi bagian dari pada anggota serikat aktif yang selalu memberikan perlindungan kepada pekerja-pekerja untuk kesejahteraannya. Adanya serikat pekerja sangat penting bagi pekerja terutama para anggota yang bekerja di perusahaan (Pertiwi et al., 2022).

Beberapa minat lainnya pada anggota Serikat Pekerja Nasional mengambil jurusan pada umumnya karena dari motivasi awal pekerja untuk keminatan akan adanya pengaruh bawaan dari teman dan keluarga untuk mengambil jurusan program studi lain. Motivasi belajarnya dan *passion* mempersiapkan diri untuk menjadi pekerja yang memiliki potensi kemampuan yang spesifik secara keilmuan. Motivasi ini juga karena memang ada faktor yang lain, motivasi belajar dapat timbul karena faktor intrinsik, berupa hasrat dan keinginan berhasil dan dorongan kebutuhan belajar, harapan akan cita-cita serta faktor ekstrinsiknya adalah adanya penghargaan bagi pekerja (Triwantoro, 2018).

Minat Belajar Pekerja

Motivasi belajar pekerja untuk melanjutkan perkuliahan disebabkan beberapa faktor pada tujuan dari pada keinginan pekerja untuk bisa memperbaiki tingkat kualitas dan mutu terhadap kinerjanya, agar bisa mendapatkan pengetahuan dan ilmu secara teoritis dan praktis yang sering dilakukan oleh pekerja. Pekerja selain mendapatkan ilmu secara teoritis dan praktis, harapan terbesar dari pekerja saat belajar untuk mencapai suatu pencapaian kesuksesan pekerja dalam karier yang di dapat. Motivasi dapat menentukan baik tidaknya mencapai tujuan sehingga semakin besar motivasinya akan semakin besar kesuksesan yang diraih (Meilani, 2014). Keberhasilan dari pada pekerja dalam melakukan pembelajaran saat menuntut ilmu tidak lepas dari bimbingan seorang pendidik atau dosen yang memberikan pembelajaran terhadap mahasiswanya dalam memberikan motivasi mahasiswa yang sedang bekerja untuk terus memiliki motivasi yang tinggi agar peningkatan kualitas dan mutu pekerja dapat diimplementasikan untuk kinerjanya di tempat mahasiswa bekerja. Keberhasilan mahasiswa yang bekerja dalam belajar sangat ditentukan oleh seberapa besar tujuan belajar dapat dicapai, yang diukur dari hasil belajar dan dinyatakan sebagai keefektifitasan pekerja untuk belajar (Emnoor, 2021).

Motivasi merupakan suatu dorongan yang kuat baik dari dalam diri seseorang maupun dorongan dari luar diri seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan atau keadaan dan

kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan (Triwantoro, 2018). Pekerja dalam minat belajar secara motivasinya tidak hanya untuk mencari ilmu secara teori dan praktis, pekerja menjadi salah satu kalangan pekerja yang memiliki kemampuan untuk menjadi peran sebagai anggota serikat yang mampu untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam menyelesaikan segala masalah yang ada. Pentingnya pekerja dalam mendapatkan pendidikan mampu menaikan sebuah derajat seseorang menjadi kalangan berpikir dalam menyelesaikan masalah serta memberikan *problem solving* bagi perusahaan-perusahaan tempat anggota pekerja serikat bekerja (Saepulloh & Laksana, 2022). Sedangkan organisasi mendorong para anggotanya dalam memberikan semangat dan motivasi bagi pekerjanya untuk tetap belajar (Yuniari, 2018). Untuk mengembangkan potensi dan kemampuan pekerja dalam bentuk keterampilan dan kualitas diri sebagai indikator kinerja (Farhan, 2022).

Faktor-Faktor Kendala Pekerja Dalam Minat Belajar

Sementara itu pekerja saat menjalani proses pembelajaran kuliah di Universitas Bina Bangsa memiliki banyak faktor-faktor dan kendala yang memang menjadi pertimbangan pekerja untuk melanjutkan belajar diperkuliahan. Banyak hal yang harus diikuti antara sebuah peraturan yang ada di perusahaan dan aturan perkuliahan pekerja dimana masih dalam proses belajar. Oleh sebab itu, beberapa kendala yang menghalangi motivasi pekerja untuk belajar sebagai berikut: 1) Penghalang situasional, yaitu yang berasal dari situasi lingkungan kehidupan umum seseorang seperti lingkungan dan waktu; 2) Penghalang institusional, penghalang yang berasal dari institusi yang meliputi biaya, prosedur, layanan administrasi perkuliahaan dan rencana pembelajaran; 3) Penghalang dispositional, yaitu penghalang yang berasal dari psikologi seseorang seperti sikap, peran ganda, manajemen waktu dan harga diri; 4) Penghalang epistemologikal, yaitu penghalang yang berasal dari karakteristik mata kuliah, relevansi materi (Garland, 1993). Faktor-faktor tersebut yang memang menjadi kendala dari minat belajar dan motivasi pekerja dalam melanjutkan kuliah di Universitas.

Selain itu juga faktor lain yang dihadapi oleh pekerja denganrendahnya minat belajar dan motivasi yang rendah untuk melanjutkan belajar diperkuliahaan, serta kendala lainnya yang mempengaruhinya untuk terus termotivasi untuk belajar. Faktor-faktor rendahnya motivasi dan minat belajar tersebut diantaranya, sebagai berikut: 1) Latar belakang ekonomi dan sosial budaya, karena lemahnya perekonomian, tidak mempunyai motivasi kuat untuk belajar dan melanjutkan ke perguruan tinggi; 2) Merasa kurang mampu untuk belajar dan sudah tidak bersemangat untuk belajar lagi; 3) Tidak adanya dukungan dari keluarga, teman dan lingkungan sekitarnya (Sardiman, 2009). Oleh karena itu, sehingga motivasi yang dihadapi oleh pekerja untuk bisa melanjutkan perkuliahaan dengan jenjang pendidikan yang tinggi terhambat, serta tidak adanya dukungan motivasi secara moril. Fakta yang terjadi selama ini yang dialami pekerja yaitu menunjukkan bahwa tentang rendahnya motivasi dan minat belajar karena tidak adanya dukungan dari pada lingkungan dan keluarga (Lestari, 2012).

Peningkatan Kinerja dan Kualitas Diri

Kualitas kehidupan kerja berangkat dari pemikiran filsafat manusia, yang kemudian diambil sebagai paradigma dalam sistem manajemen sebagai hakikat manusia dalam melakukan aktifitas (Saepulloh & Laksana, 2022). Dengan ini pekerja secara kualitas memiliki banyak potensi yang memang belum tergali secara kemampuan dalam ilmu yang ada pada sebuah pembelajaran sistem perusahaan dan manajemen cara mengelola organisasi dengan baik secara Sumber Daya Manusia (SDM). Hakikat bekerja merupakan suatu pemikiran yang dalam penerapannya di lingkungan organisasi atau perusahaan dijabarkan sebagai model pengelolaan organisasi dan memperlakukan anggota organisasi (Soetjipto, 2017). Motivasi yang terbangun pada pekerja untuk bisa melanjutkan belajar dan minat pada sebuah pendidikan yang lebih tinggi lagi, dipacu karena sebuah kesejahteraan yang memang menjadi acuan pekerja untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik lagi dalam bekerja. Kesejahteraan pekerja merupakan jenis kompensasi pelengkap di mana hampir semua organisasi dan perusahaan memberikannya kepada setiap pekerja yang pemberiannya berdasarkan kinerja (Laksana & Fajarwati, 2021).

Pekerja yang merupakan sebagai mahasiswa di perguruan tinggi selalu dipandang oleh perusahaan dan manajemen memiliki pemikiran yang kritis, serta seseorang yang berpotensi dalam setiap berpikir dan menjadi pekerja yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dengan cara berpikir yang logis dan konsep kerja yang sistematis. Mahasiswa pekerja selalu mengambil peran sebagai orang yang mempersiapkan diri dalam keahlian tertentu dalam tingkat pendidikan tinggi sambil melakukan suatu aktifitas yang dilakukan untuk orang lain dengan memberikan talenta kepada organisasi dan perusahaan (Triwantoro, 2018). Kualitas diri mencerminkan tingkatan penilaian kemampuan dan potensi seorang pekerja dalam bekerja. Kinerja seorang pekerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya (Arifin, 2001). Semakin baik kinerja yang ditunjukkan seorang pekerja maka hasil kerjanya memberikan kontribusi (Soetjipto, 2017). Pandangan perusahaan dan manajemen dari kualitas kerja merupakan sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan perusahaan dengan memperlakukan pekerjaannya, dalam lingkungan perusahaan perusahaan sesuai tingkat kemampuan dan kapasitas keahlian pekerjanya (Saepulloh & Laksana, 2022).

Selain itu juga dari pada kepedulian dari Serikat Pekerja Nasional dalam memperhatikan kinerja dan kualitas diri dari para anggotanya, dengan memberikan beberapa pelatihan dan program-program pendidikan yang akan menjadikan anggota serikat memiliki potensi dan kemampuan dalam segala hal. Serikat Pekerja Nasional melakukan kolaborasi dan sinergitas dengan salah satu Universitas di Banten yaitu Universitas Bina Bangsa, dengan melakukan integrasi program untuk memberikan fasilitas dan tempat bagi para pekerja dengan memberikan akomodasi belajar yang diberikan oleh Serikat Pekerja Nasional untuk melanjutkan pendidikan dengan tujuan pengembangan kualitas diri bagi pekerja (Saepulloh & Laksana, 2022). Motivasi daripada anggota Serikat Pekerja Nasional masih minim untuk melanjutkan pendidikan lanjutan yang lebih tinggi, karena suatu keadaan dan situasi dimana pekerja memikirkan kebutuhan pokok yang terlebih penting.

KESIMPULAN

Minat belajar merupakan salah satu dari motivasi yang memang diperlukan bagi pekerja, karena salah satu faktor untuk pengembangan karier bagi pekerja dalam meningkatkan kinerja dan kualitas diri. Maka dari itu dengan adanya kerja sama yang terbangun antara Serikat Pekerja Nasional bersama Universitas Bina Bangsa dalam dunia pendidikan, menjadikan satu tujuan dari serikat untuk mendorong anggotanya dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi untuk meningkatkan kualitas diri. Menjadi salah satu minat dari pekerja untuk melanjutkan pendidikannya, anggota serikat pekerja memilih pendidikan di jurusan Manajemen dan Hukum. Agar pekerja mampu menjadi lebih baik lagi diperusahaan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja serta kualitas diri.

REFERENSI

- Arifin, N. (2001). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv. duta senenan jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11–21. <https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/797>
- Arnab, R. (2017). Cluster Sampling [Universitas 17 Agustus 1945]. In *Survey Sampling Theory and Applications* (Vol. 624). <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-811848-1.00012-1>
- Emnoor, A. A. P. (2021). Peran Iklim Komunikasi Terhadap Peningkatan Motivasi Belajar Mahasiswa Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam. *An-Nida : Jurnal Komunikasi Islam*, 13(1), 29–35. <https://doi.org/10.34001/an-nida.v13i1.2170>
- Farhan, R. R. (2022). Manajemen Kelas dan Pembelajaran Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Disiplin Siswa. *Tarlim : Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 5(1), 101–113. <https://doi.org/10.32528/tarlim.v5i1.7351>
- Garland. (1993). *Student Perception of the Situational, Instutisional, Dipositional and Epistemological Barriees to Percistence*. 14(2), 181–198. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/0158791930140203>
- Henry, L. A. (2009). Unpacking social inequalities: How a lack of technology integration may impede the development of multiliteracies among Middle School students in the United States. *Technoliteracy, Discourse, and Social Practice: Frameworks and Applications in the Digital Age*, 9(4), 55–79. <https://doi.org/10.4018/978-1-60566-842-0.ch004>
- Herdiana, D. (2020). Inovasi Proses Pembelajaran Daring bagi Mahasiswa Kelas Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Konferensi Nasional Pendidikan I, June*, 129–137. <https://urbangreen.co.id/proceeding/index.php/library/article/view/24>
- Hilal, M., Islamy, A., & Sriwijaya, U. (2022). *Prosiding KNKn VI Terbit* (Issue September). UNY Press.
- Kenedi, Sukmawan, I., & Laksana, A. (2022). EVALUATION OF THE ECONOMIC POTENTIAL OF COASTAL TOURISM STRATEGIC AREA OF ANYER TOURISM – CINANGKA.

- SEAN Institute Jurnal Ekonomi*, 11(01), 611–618.
- Kiky Oktaviani, F., Hadi Soesilo, Y., Wahjoedi, W., & Rokhmani, L. (2021). Kemandirian belajar, pemanfaatan waktu, dan kondusifitas lingkungan belajar siswa pada proses pembelajaran daring di SMA Laboratorium UM pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Pendidikan*, 1(8), 702–710. <https://doi.org/10.17977/um066v1i82021p702-710>
- Laksana, A., & Fajarwati, N. K. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi Serikat Pekerja Nasional Pt. Parkland World Indonesia Dalam Meningkatkan Kesejahteraan *Journal of Law ...*, 1(2), 81–91. <https://bureaucracy.gapenas-publisher.org/index.php/home/article/view/28%0Ahttps://bureaucracy.gapenas-publisher.org/index.php/home/article/download/28/35>
- Lestari, W. (2012). Efektifitas Strategi Pembelajaran dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika. *Formatif*, 3(3), 170–181. <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/Formatif/article/view/98/95>
- Meilani, E. K. A. (2014). *Motivasi dan kesiapan belajar mahasiswa penerima beasiswa*.
- Pertiwi, D. S., Toni, A., Laksana, A., & Luhur, U. B. (2022). THE ROLE OF THE SPN TRADE UNION LEADER IN RESOLVING CONFLICT BETWEEN WORKERS AND THE LEADER OF PT . PARKLAND WORLD INDONESIA. *SEAN Institute Jurnal Ekonomi*, 11(03), 792–796.
- Rachman, T. (2018). Efektivitas Metode Pembelajaran Daring Masa Pandemi Covid-19 Mata Pelajaran IPS Kelas VII SMP Negeri 1 Karangploso Malang [UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM]. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. <http://theses.uin-malang.ac.id/27268/1/17130152.pdf>
- Saepulloh, Asep & Laksana, A. (2022). DEVELOPMENT OF EDUCATION AND TRAINING PROGRAM DPC SPN DNATURE IMPROVES HUMAN RESOURCES ON THE QUALITY OF JOB LIFE FOR TRADE UNION MEMBERS IN SERANG REGENCY COMPANIES. *SEAN Institute Jurnal Ekonomi*, 11(2), 995–1000.
- Saepulloh, A., & Laksana, A. (2022). INTERNAL CONFLICT MANAGEMENT OF NATIONAL TRADE UNION ORGANIZATION WITH INTERPERSONAL APPROACH IN DPC SPN SERANG REGENCY. *Jurnal Ekonomi SEAN*, 11(03), 224–228.
- Sardiman. (2009). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Raja Grafindo Persada.
- Soetjipto, H. N. (2017). *Quality Work of Life : Teori dan Implementasinya*. Penerbit K-Media.
- Subijanto. (2010). Kualitas Pendidikan dan Partisipasi Pekerja Indonesia Dalam Industri. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 16(6), 714. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v16i6.499>
- Sugiyono, D. (2016). *Metode penelitian pendidikan kuantitatif , kualitatif dan R&D / Sugiyono*. In Bandung: Alfabeta. Alfabeta.
- Sustiningsih, M. (2021). Efektivitas Google Classroom Terhadap Hasil Belajar Tematik Siswa SD. *JIRA: Jurnal Inovasi Dan Riset Akademik*, 2(8), 1251–1258.

<https://doi.org/10.47387/jira.v2i8.207>

- Triwantoro, B. (2018). PERBEDAAN MOTIVASI BELAJAR ANTARA MAHASISWA PEKERJADENGANMAHASISWA AKTIVIS PADA MAHASISWA UNIVERSITAS 17 AGUSTUS1945SURABAYA [Universitas 17 Agustus 1945]. In *Repository Universitas 17 Agustus 1945*. <http://repository.untag-sby.ac.id/id/eprint/1030>
- Yuniari, D. D. (2018). Manajemen Program Pendidikan Dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi Pengelola Paud Di Bp-Paud Di Bp-Paud Dan Dikmas Jawa Timur. *Jurnal Mahasiswa Pendidikan Luar Sekolah*, 7(1), 1–8. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-pendidikan-luar-sekolah/article/download/24128/22055>